

**SISTEM REKRUTMEN GURU DALAM MENINGKATKAN  
MUTU LEMBAGA PENDIDIKAN SEKOLAH DASAR  
MUHAMMADIYAH 1 KRIAN SIDOARJO**

**SKRIPSI**



**Oleh :**

**Ika Nur Farida**

**(D93215070)**

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
JURUSAN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURURAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA**

**2019**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : IKA NUR FARIDA

NIM : D93215070

Jurusan/Prodi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Fakultas : TARBIYAH DAN KEGURUAN

Judul : SISTEM REKRUTMEN GURU DALAM PENINGKATAN  
MUTU LEMBAGA PENDIDIKAN SEKOLAH DASAR  
MUHAMMADIYAH 1 KRIAN SIDOARJO

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi in secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang menjadi rujukan sebelumnya.

Surabaya, 17 Desember 2019

Pembuat pernyataan,

  
**Ika Nur Farida**  
**D93215070**

## HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Skripsi oleh:

Nama : Ika Nur Farida

Nim : D93215070

Judul : Sistem Rekrutmen Guru Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga  
Pendidikan Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo

Telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Surabaya, 17 Desember 2019

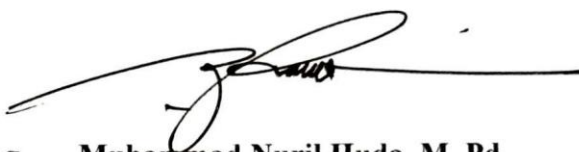
Mengetahui,

Pembimbing I

Pembimbing II



**Dr. H. A. Z. Fanani, M. Ag.**  
**NIP. 195501211985031002**



**Muhammad Nuril Huda, M. Pd.**  
**NIP. 198006272008011006**

## PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi yang ditulis oleh Ika Nur Farida NIM. D93215070 ini telah dipertahankan di depan TIM Penguji Skripsi Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Surabaya, 17 Desember 2019


Mengesahkan,

Dekan,



Prof. Dr. H. Masud, M.Ag M.Pd.I  
NIP. 196301231993031002

Penguji I,



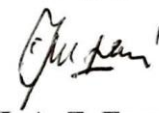
Dr. Mukhlisah A.M., M.Pd.  
NIP. 196805051994032001

Penguji II,



Hj. Ni'matus Sholihah, M.Ag  
NIP. 197308022009012003

Penguji III,



Dr. H. A. Z. Fanani, M.Ag  
NIP. 195501211985031002

Penguji IV,



Muhammad Nuril Huda, M.Pd  
NIP. 198006272008011006





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA**  
**PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300  
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**  
**KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : IKA NUR FARIDA

NIM : D93215070

Fakultas/Jurusan : TARBIYAH/MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

E-mail address : faridaika54@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☒ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)  
yang berjudul :

**SISTEM REKRUTMEN GURU DALAM MENINGKATKAN MUTU LEMBAGA**  
**PENDIDIKAN SEKOLAH DASAR MUHAMMADIYAH 1 KRIAN SIDOARJO**

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 05 Januari 2020

Penulis



(IKA NUR FARIDA)

## ABSTRAK

**Ika Nur Farida (D93215070), Sistem Rekrutmen Guru dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo. Dosen Pembimbing I Dr. H. A. Z. Fanani, M. Ag. Dan Dosen Pembimbing II Muhammad Nuril Huda, M. Pd.**

Skripsi ini mengangkat judul tentang Sistem Rekrutmen Guru dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo. Hal ini dilatar belakangi oleh adanya sistem rekrutmen guru yang dilaksanakan oleh lembaga pendidikan Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo dalam mencari guru yang berkualitas dan kompeten untuk meningkatkan mutu lembaga pendidikan.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisa sistem rekrutmen guru di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo, dan meningkatkan mutu lembaga pendidikan melalui sistem rekrutmen guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Data penelitian diperoleh melalui metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Data yang diperoleh dianalisis dengan cara reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian yang dilakukan dilapangan menunjukkan bahwa sistem rekrutmen guru di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo yaitu terdapat tahapan-tahapan yang ditentukan oleh sekolah. Tahap-tahapannya yaitu tahap administrasi, tes tertulis dan wawancara. Ada juga tahapan lainnya yaitu baca tulis Al-Qur'an dan *micro teaching*. Dalam hal ini maka sekolah akan mencari guru yang berkualitas dan kompeten untuk meningkatkan mutu lembaga pendidikan. Selain itu, dalam peningkatan mutu lembaga pendidikan ini sistem rekrutmen guru sangat berperan untuk mendapatkan guru yang berkualitas sesuai dengan yang dibutuhkan. Jika guru itu baik maka kemajuan mutu lembaga pendidikan juga akan semakin baik.

**Kata kunci : Rekrutmen Guru, Peningkatan Mutu Lembaga**



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Penelitian .....	1
B. Fokus Penelitian .....	10
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	11
E. Definisi Konsep .....	12
F. Keaslian Penelitian .....	15
G. Sistematika Pembahasan .....	16
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b>	
A. Sistem Rekrutmen Guru .....	20







# BAB I

## PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Penelitian

Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang merupakan sarana untuk melaksanakan proses pendidikan. Sekolah juga termasuk suatu wadah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan untuk menciptakan manusia yang berpendidikan sesuai dengan visi, misi dan tujuan yang telah direncanakan. Dengan sumber daya manusia yang bermutu dan berkualitas cita-cita bangsa dapat terwujud. Pendidikan juga memiliki tujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa serta membentuk karakter manusia ke arah yang lebih baik. Menurut Yakub dan Vico Hisbanarto, hakikat pendidikan adalah suatu proses untuk mendidik dengan menjelaskan suatu pengertian, pernyataan, dan penalaran ke peserta didik sesuai dengan nilai dan aturan sosial yang berlaku serta mendidik peserta didik.<sup>1</sup>

Proses pendidikan harus mampu berinteraksi dengan baik dan saling percaya antara pendidik dan peserta didik. Pendidik juga harus memiliki cara membimbing dan mengajar peserta didik sesuai dengan kondisi realita kehidupan peserta didik atau kondisi sosial peserta didik. Pendidikan adalah mengajar peserta didik dengan cara berpikir rasional dari mendidik perilaku peserta didik untuk berperilaku sesuai dengan nilai dan norma sosial yang

<sup>1</sup> Yakub; Vico Hisbanarto, *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), hal 55.

Guru yang profesional sangat diperlukan dalam meningkatkan mutu sekolah dan menyiapkan peserta didik untuk menjadi manusia yang unggul dan kompeten. Hal ini terdapat dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 ayat 4, menjelaskan bahwa: “Profesional adalah sesuatu yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.”<sup>3</sup>

Ketercapaian visi, misi dan tujuan sekolah juga tergantung bagaimana guru yang ada di sekolah. Kualitas guru atau tenaga pendidik memiliki probabilitas yang ditimbulkan oleh peranan kepala sekolah sebagai manajer pendidikan. Guru yang berkualitas merupakan salah satu hasil dari pembinaan kepala sekolah. Kemampuan manajerial kepala sekolah yang efektif mutlak

<sup>3</sup>Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003 No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 Ayat 4 Tentang Guru Dan Dosen

<sup>4</sup> Nur Aedi, *Manajemen Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan*, (Yogyakarta: Gosyen Publishing, 2016), hal 134.

[illegible]



kepentingan terbaik masing-masing dalam jangka panjang maupun jangka pendek. Rekrutmen guru dilakukan berdasarkan atas kebutuhan guru di suatu lembaga pendidikan khususnya kebutuhan pengadaan guru baru atau analisis jabatan. Analisis jabatan diperlukan agar sekolah mendapatkan guru sesuai dengan kebutuhan, beban kerja dan syarat yang telah ditentukan sekolah. Apabila sekolah tidak melakukan analisis jabatan tentunya sekolah tidak dapat mencapai tujuan dari rekrutmen guru itu sendiri dan terjadinya kekeliruan dalam rekrutmen. Kebutuhan ini menjadi tugas manajemen personalia untuk melakukan rekrutmen guru. Sistem rekrutmen yang baik dan benar, akan memperoleh guru yang bermutu dan berkualitas agar dapat membantu siswa atau peserta didik untuk lebih berkembang. Salah satu tujuan dari rekrutmen tenaga pendidik agar dapat mengetahui kualitas dan guru yang akan mengajar siswa. Dan harapan dari lembaga adalah agar terciptanya siswa yang berprestasi.

Tujuan utama dalam proses rekrutmen guru adalah mendapatkan sumber daya manusia atau tenaga kependidikan yang tepat sesuai dengan bidang yang dibutuhkan sehingga pendidik tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di sekolah untuk waktu yang lama. Pelaksanaan rekrutmen guru merupakan tugas yang sangat penting, krusial dan membutuhkan tanggung jawab yang sangat besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia sangat bergantung pada prosedur rekrutmen guru yang dilaksanakan tersebut. Dengan demikian melihat pentingnya kualitas sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan, sebuah lembaga pendidikan sangat bergantung dengan proses rekrutmen guru yang dilakukan oleh lembaga pendidikan tersebut.

Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal tersebut sesuai dengan firman Allah SWT dalam Q.S. Al-Qashas [28]: 26.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ <sup>۝١٦</sup> إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Salah seorang dari kedua itu berkata: “Wahai bapakku ambillah ia sebagai orang yang berkerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”.<sup>8</sup>

Ayat tersebut dapat diartikan dengan menyatakan, bahwa salah seorang dari kedua wanita itu yaitu yang datang mengundangnya berkata: "Wahai Ayahku, pekerjakanlah dia agar ia dapat menangani pekerjaan kita selama ini antara lain menggembala ternak kita karena sesungguhnya dia adalah orang

<sup>8</sup>*Al-Qur'an Tajwid dan Terjemah*

yang paling baik yang engkau pekerjaan untuk tugas apapun termasuk orang yang kuat fisik dan mentalnya lagi terpercaya.”

Amanah merupakan faktor penting untuk menentukan bagaimana kepatutan dan kelayakan seorang calon pegawai. Hal ini bisa diartikan dengan cara melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah SWT dan takut terhadap aturan-Nya. Selain itu, melaksanakan tugas yang dijalankan dengan sebaik mungkin sesuai dengan prosedurnya, tidak diwarnai dengan unsur nepotisme, tindak kezaliman, penipuan, intimidasi atau kecenderungan terhadap golongan tertentu. Dengan pelaksanaan rekrutmen guru yang baik maka diharapkan sekolah mendapat tenaga pendidik yang sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan sekolah, karena di dalam keberlangsungan kegiatan sekolah unsur pendidik merupakan unsur yang sangat penting, karena kelancaran jalannya pelaksanaan program sekolah sangat ditentukan oleh tenaga pendidik yang terlibat di dalamnya. Bagaimanapun lengkap dan modernnya fasilitas gedung, perlengkapan, alat kerja, metode dan dukungan masyarakat, akan tetapi apabila tenaga pendidik yang ada di dalamnya kurang berkompeten terhadap setiap tugas yang diembannya, maka akan sangat sulit dalam mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

Salah satu upaya yang telah dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan pendidikan adalah dengan memberlakukan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP). Guru merupakan kunci utama bagi sekolah, sehebat apapun kurikulum dan sistem pendidikan tanpa didukung kualitas guru yang baik maka tidak akan mencapai hasil yang maksimal. Oleh sebab itu, guru diharapkan memiliki kompetensi untuk melaksanakan tugas dan fungsinya

secara efektif dan efisien. Dengan kompetensi yang dimiliki selain dapat menguasai materi, mengolah program belajar mengajar dan dapat melaksanakan evaluasi dan mengadministrasikannya. Oleh karena itu, guru mampu menyusun instrumen tes maupun non tes dan mampu membuat keputusan bagi posisi siswanya apakah penguasaannya telah dicapai secara optimal atau belum. Kemampuan yang dimiliki oleh guru yang akan menjadikan suatu kegiatan rutin untuk melakukan pengukuran dan mengevaluasi dari kompetensi siswanya sehingga dapat menentukan kebijakan pembelajaran untuk selanjutnya.

Sebagai institusi pendidikan yang memiliki tugas utama yaitu mengembangkan sumber daya manusia atau peserta didiknya, berarti secara tidak langsung harus meningkatkan mutu lembaganya juga, maka tentu saja meningkatkan mutu sekolah tidak dapat dilaksanakan secara berkesinambungan dan terus-menerus yang disesuaikan dengan berbagai kebutuhan dan harapan stakeholder serta perkembangan ilmu pengetahuan dan ilmu teknologi yang berkembang. Rendahnya mutu kelulusan serta penyelesaian masalah pendidikan yang tidak tuntas dan kadang kala berorientasi pada proyek dan hasilnya sering kali hasil pendidikan yang mengecewakan masyarakat. Mutu lembaga pendidikan pada penelitian ini adalah lembaga pendidikan yang memiliki dan melahirkan peserta didik yang berkualitas dengan segudang prestasi baik prestasi yang sifatnya di dalam (*intern*) lembaga maupun di luar (*ekstern*) lembaga, sehingga lembaga pendidikan ini dikenal dengan sebutan lembaga pendidikan yang bermutu dan berkualitas. Kualitas pendidikan yang kurang sesuai dengan kebutuhan pasar



tenaga kerja dan pembangunan cenderung mempersalahkan dan menggugat sekolah. Untuk memecahkan permasalahan tersebut diperlukan usaha keras dari semua pihak sinergis.

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu unsur penentu keberhasilan Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo. Pengelola Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo menyadari bahwa rekrutmen, pendidikan, dan pelatihan merupakan hal-hal yang diperlukan guna mencapai hasil maksimal kinerja tenaga kependidikan. Pada dasarnya pelaksanaan rekrutmen guru tidak akan berjalan dengan lancar tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak antara pihak pimpinan, perekrut, dan calon tenaga kependidikan itu sendiri. Penerimaan dari pelamar rekrutmen guru adalah lembaga pendidikan itu sendiri atau bisa juga langsung ke pihak kantor Pimpinan Cabang Muhammadiyah itu sendiri. Biasanya dari pihak sekolah mengarahkan ke kantor Pimpinan Cabang Muhammadiyah. Pelaksanaan rekrutmen guru dilaksanakan ketika dari sekolah membutuhkan guru baru dan bisa juga dilaksanakan setiap tahunnya, ditahun ajaran 2018-2019 ini perekrutan tenaga pendidik dilaksanakan pada bulan Desember 2018 dengan jumlah pelamar yang melebihi dari kuota yang telah ditentukan oleh pihak PCM (Pimpinan Cabang Muhammadiyah) dan sekolah. Untuk tahun 2018-2019 ini ada 55 calon pelamar tetapi yang lolos administrasi ada 23 calon, dari 23 calon pelamar tersebut mengikuti tahapan selanjutnya yaitu tes, wawancara dan evaluasi. Dan yang lolos dari tahapan tersebut tersisa 6 orang. Jika mereka lolos tahapan tersebut sampai tahun ajaran baru maka mereka akan menjadi guru tetap di sekolah tersebut. Pelamar datang untuk memenuhi persyaratan



## B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka peneliti ini terfokus pada sistem rekrutmen guru dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan yang diuraikan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- [illegible]

## D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang telah diteliti ini, diharapkan dapat membawa beberapa manfaat yang dapat dikembangkan dikemudian hari. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dan sumbangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen khususnya yang berkaitan dengan sistem rekrutmen dan peningkatan mutu lembaga pendidikan.
  - b. Untuk memberikan inspirasi atau sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya mengenai sistem rekrutmen guru yang baik dan meningkatkan mutu lembaga pendidikan, ataupun sebagai bahan kajian lebih lanjut bagi peneliti berikut.



- ## E. Definisi Konsep

## 1. Pengertian Sistem Rekrutmen Guru

[illegible]

<sup>13</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hal 102.

mungkin hanya sedikit yang bisa menjadi guru, yaitu yang bisa digugu dan  
 ditiru.<sup>14</sup>

## 2. Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan

Peningkatan mutu lembaga pendidikan salah satunya yaitu untuk meningkatkan dan menjamin mutu dari lulusan atau layanan yang dihasilkan sehingga pada akhirnya akan meningkatkan tingkat kepuasan pendidik terhadap layanan lembaga pendidikan. Mutu lembaga pendidikan merupakan lembaga pendidikan yang memiliki dan melahirkan peserta didik yang berkualitas dengan segudang prestasinya, baik prestasi yang sifatnya di dalam lembaga maupun di luar lembaga. Sehingga lembaga pendidikan ini dikenal dengan sebutan lembaga pendidikan yang bermutu dan berkualitas. Adapun indikator pencapaian mutu lembaga pendidikan yaitu mutu input pembelajaran, mutu proses pembelajaran, dan mutu *output* pembelajaran.

### 3. Sistem Rekrutmen Guru Sebagai Upaya Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan

Rekrutmen guru merupakan kegiatan dan proses yang digunakan untuk memperoleh sejumlah orang yang bermutu pada tempat dan waktu yang tepat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku sehingga orang dan lembaga pendidikan dapat saling menyeleksi baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek.<sup>15</sup> Guru merupakan kunci utama bagi lembaga pendidikan, sehebat apapun kurikulum dan sistem pendidikan tanpa didukung kualitas guru yang baik maka tidak akan mencapai hasil yang

<sup>14</sup> Marno; Idris, *Strategi & Metode Pengajaran. Menciptakan Keterampilan Mengajar yang Efektif dan Edukatif*. (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2008), hal 16.

<sup>15</sup> Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Mutu Sekolah (Strategi Peningkatan Mutu dan Berdaya Saing Lembaga Pendidikan Islam)*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), hal 135.

Keaslian penelitian berfungsi sebagai pendukung dari peneliti untuk melaksanakan penelitian. Terdapat berbagai penelitian terdahulu yang relevan dan memiliki kesamaan dalam judul atau inti dari judul yang dimiliki oleh peneliti, sehingga secara umum dapat memberikan gambaran umum untuk peneliti. Penelitian terdahulu diantaranya yaitu:

- <sup>16</sup> Dedi Mulyasana, *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), hal 122.



- an di interpretasikan de  
nah melakukan peneli  
Sumber Daya Manusia  
ini memiliki ciri k

Sistematika pembahasan merupakan urutan dalam penulisan skripsi. Dalam penelitian ini, peneliti membagi penelitian menjadi lima bab dan

dan penelitian ini, peneliti membagi penelitian menjadi lima bab dan

Pada bab ini berisikan gambaran umum yang meliputi : latar belakang penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi konsep, keaslian penelitian dan sistematika pembahasan.

Pada bab ini menguraikan penjelasan tentang kajian teori dengan gambaran umum mengenai uraian pengertian dari sistem, rekrutmen, guru dan mutu lembaga pendidikan. Yang terdiri dari beberapa sub bab yang tertera di dalam pengertian tersebut.

Pada bab ini menguraikan hal-hal yang berkaitan dengan pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, dan teknis analisis data.

Pada bab ini menjelaskan tentang gambaran umum obyek penelitian, penyajian data dan analisis data yang meliputi pembahasan mengenai penyajian data untuk menggambarkan data yang ditemukan dalam penelitian mengenai Sistem Rekrutmen Guru Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo.



## KAJIAN TEORI



j. L. Ackof, sistem merupakan setiap kesatuan secara konseptual atau fisik yang terdiri dari bagian-bagian yang saling memengaruhi.<sup>19</sup>



- a. Perluasan sekolah, baik perluasan daya tampung siswa (*pupil enrollment*) maupun perluasan atau pengembangan program pendidikan, sehingga memerlukan tambahan jumlah guru yang relevan.
- b. Keluarnya guru akibat ketidakpuasan kondisi kerja, gaji yang rendah, dan faktor-faktor lain, sehingga mengakibatkan kekurangan guru.
- c. Adanya mutasi atau pemindahan guru ke sekolah atau jabatan lain.
- d. Pengadaan atau pendirian sekolah baru, sehingga diperlukan guru sebagai prasyarat dapat diselenggarakannya proses layanan pendidikan.<sup>22</sup>

Untuk mendapatkan calon guru dalam program rekrutmen guru, kepala sekolah dan guru yang telah ada di sekolah dapat membantu program rekrutmen di tingkat daerah. Program rekrutmen guru dapat dicontohkan pada kasus yang terjadi di sekolah-sekolah unggulan. Kegiatan ini sangat penting terutama untuk daerah-daerah yang memiliki masyarakat dengan latar sosial ekonomi serta suku yang sangat beragam. Kegiatan ini dimaksudkan untuk menggali kesiapan mahasiswa calon guru agar siap menjadi guru di daerah tersebut.

[illegible]

- Memberi pemahaman kepada mahasiswa calon guru tentang ‘*image*’ positif terhadap profesi guru,
- Menumbuhkan kesadaran mahasiswa calon guru terhadap pentingnya karir di bidang pendidikan,
- Memperkenalkan budaya sekolah di kota dan lingkungannya,
- Untuk mengetahui mahasiswa yang mau melanjutkan pendidikan di sekolah guru dan bagaimana penyesuaianannya jika menjadi guru nantinya.

Menurut Kasmir, rekrutmen adalah suatu kegiatan yang menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke lembaga sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan.<sup>23</sup> Artinya lembaga sengaja membuka lowongan sehingga pelamar datang langsung ke lembaga atau bisa juga melalui pos atau email. Di samping memperoleh tenaga kerja yang melamar karena adanya informasi yang diberikan, dapat pula mengambil dari surat lamaran yang masuk ke lembaga, sebelum lembaga membuka lamaran. Maksudnya adalah sejumlah surat lamaran masuk dan diarsipkan oleh lembaga dalam suatu periode tertentu. Menurut Simamora, rekrutment adalah suatu aktifitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan,

[illegible]

keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.<sup>24</sup> Pendapat lain dikemukakan oleh William yang dikutip dalam buku yang berjudul manajemen pendidikan yang diterbitkan oleh Maisah, dalam dunia pendidikan rekrutmen dapat diartikan sebagai kegiatan untuk menarik sejumlah pegawai yang dibutuhkan dalam suatu sistem pendidikan, di samping memenuhi kualitas tertentu.<sup>25</sup>

Menurut Meldona, rekrutmen merupakan proses mencari calon pegawai yang memiliki job spesifikasi dan standar kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan lembaga.<sup>26</sup> Hasil rekrutmen adalah sekumpulan pelamar kerja yang akan diseleksi untuk menjadi pegawai baru. Adapun pengertian dari rekrutmen yaitu sebuah proses mencari dan menarik pelamar yang memenuhi syarat untuk mengisi jabatan atau posisi tertentu yang dibutuhkan, dan yang telah diidentifikasi dalam perencanaan sumber daya manusia.<sup>27</sup>

Sondang Siagian mengatakan, bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang berkualitas untuk diperkerjakan dalam dan oleh suatu lembaga.<sup>28</sup> Siagian menjelaskan lebih lanjut bahwa jika proses rekrutmen ditempuh dengan tepat dan baik,

<sup>24</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 1997), hal 212

<sup>25</sup> Maisah, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: Gaung Persada Press Group, 2013), hal 58.

<sup>26</sup> Meldonia; Siswanto, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*, (UIN Maliki Press, 2012), hal 113.

<sup>27</sup> Meldon, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, (UIN Malang Press: Anggota IKAPI, 2009), hal 132.

<sup>28</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hal 102.



guru mengandung nilai, kedudukan, dan peranan mulia. Karena itu, didunia ini banyak orang yang bekerja sebagai guru, akan tetapi mungkin hanya sedikit yang bisa menjadi guru, yaitu yang bisa digugu dan ditiru.<sup>30</sup>

## 2. Tujuan Sistem Rekrutmen Guru

Kegiatan melakukan rekrutmen guru selalu dikaitkan dengan apa yang sudah dibuat pihak perencanaan tenaga kerja pada lembaga. Artinya apa yang hendak dilakukan oleh pihak yang melakukan rekrutmen guru harus disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja. Misalnya dari segi waktu yang dibutuhkan, jumlah yang dibutuhkan dan kualifikasi yang telah dipersyaratkan.<sup>33</sup>



d. Untuk kebutuhan seleksi.

Artinya dengan memperoleh pelamar yang memiliki kualifikasi yang melimpah, maka proses seleksi akan lebih mudah, karena memiliki banyak pilihan. Dengan kualifikasi yang melamar tinggi tentu memberikan keuntungan dalam menentukan calon pelamar yang diinginkan.<sup>34</sup>

Dapat disimpulkan bahwa tujuan dari rekrutmen guru ini digunakan untuk memperoleh dan menyediakan sejumlah tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan untuk kebutuhan seleksi. Dengan tersedia calon tenaga kerja selanjutnya adalah memilih tenaga yang sudah direkrut melalui proses seleksi. Terkadang untuk jenis pekerjaan tertentu (relatif langka), banyak lembaga mengalami kesulitan untuk mendapatkan calon pelamar yang diinginkan. Apalagi jika calon pelamar tersebut akan ditempatkan disuatu daerah tertentu, misalnya daerah-daerah pedalaman yang terpencil yang relatif sulit transportasinya.

Adapun tujuan umum dari rekrutmen adalah menyediakan sekumpulan calon pegawai yang memenuhi syarat bagi lembaga, sedangkan tujuan yang lebih spesifik antara lain adalah:

- Untuk menentukan kebutuhan rekrutmen guru di masa sekarang dan masa yang akan datang pada lembaga.
- Agar konsisten dengan strategi suatu lembaga.

<sup>34</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hal 96.

- c. Untuk mengevaluasi keefektifan berbagai teknik dan sumber rekrutmen bagi semua jenis pelamar kerja.
- d. Untuk meningkatkan kumpulan calon pegawai yang memenuhi syarat seefisien mungkin.
- e. Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya pegawai yang belum lama bekerja.
- f. Untuk mendukung inisiatif lembaga dalam mengelola tenaga kerja yang beragam.
- g. Untuk mengkoordinasikan upaya rekrutmen guru dengan program seleksi dan pelatihan.
- h. Untuk membantu meningkatkan keberhasilan proses seleksi dengan mengurangi calon pegawai yang sudah jelas tidak memenuhi syarat atau yang terlalu tinggi kualifikasinya.
- i. Untuk memenuhi tanggung jawab lembaga terhadap program-program tindakan afirmatif dan pertimbangan hukum, sosial menurut komposisi tenaga kerja.<sup>35</sup>

### 3. Sumber-Sumber Rekrutmen

Sumber-sumber perekrutan ialah tempat dimana para pelamar yang memenuhi syarat berada, seperti perguruan-perguruan tinggi atau lembaga-lembaga.<sup>36</sup> Dalam rangka memenuhi kebutuhan tenaga kerja, pihak lembaga

<sup>35</sup>Meldona; Siswanto, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*, (UIN Maliki Press, 2012), hal 114.

<sup>36</sup> R. Wayne Mondy, *Human Resource Management, Tenth Edition. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi 10*, (Penerbit Erlangga, 2008), hal 137.

a. Surat lamaran masuk (*walk-in*)

b. *Write-in*

[illegible]

c. Tenaga *outsourcing* (pegawai kontrak)

#### d. Referensi

e. Perguruan tinggi

<sup>37</sup> Meldona; Siswanto, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*, (UIN Maliki Press: Anggota IKAPI, 2012), hal 124.

[illegible]

f. Lembaga pendidikan

Caranya dengan mencari lembaga pelatihan yang memiliki kualitas yang baik. Keuntungannya adalah calon tenaga kerja dari sumber ini sudah terlatih, sehingga paling tidak sudah memiliki kemampuan kerja sekalipun belum sempurna.

g. Memasang iklan

Cara yang dapat dilakukan yakni melalui iklan, yang dapat dilakukan berbagai media masa, seperti surat kabar, majalah, radio, televisi. Dapat juga memasang iklan di website lembaga untuk menjangkau pelamar yang membuka web lembaga di media sosial.

#### h. Agen penyedia tenaga kerja

Cara yang dilakukan biasanya para agen tenaga kerja ini memiliki cadangan jumlah tenaga kerja dengan kualifikasi. Kelebihan agen tenaga kerja ini yakni menyediakan tenaga kerja yang terdidik dan terlatih. Hanya saja terkadang kualifikasi tertentu sulit dicari dan ada yang banyak jumlahnya.

- i. Asosiasi profesi

Asosiasi yang merupakan kumpulan tenaga-tenaga ahli tertentu dalam bidang tertentu yang jumlahnya relatif banyak.<sup>39</sup>

j. Serikat pekerja

Caranya dengan memiliki data tentang daftar orang-orang yang memiliki keterampilan-keterampilan tertentu yaang diandalkan.

<sup>39</sup> Meldona; Siswanto, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*, (UIN Maliki Press: Anggota IKAPI, 2012), hal 127.

k. Open house

Caranya yaitu dengan cara mengundang sejumlah pelamar ke acara yang diselenggarakan oleh pihak lembaga. Pihak lembaga lalu mempresentasikan kepada calon pelamar tentang keuntungan jika bekerja dilembaganya. Khusus cara seperti ini belum banyak dilakukan di Indonesia mengingat tenaga kerja masih berlimpah.

1. Lingkungan sekitar

Mencari tenaga kerja dari lingkungan di sekitar terutama sekolah, atau daerah tertentu yang tujuannya untuk memberikan kesempatan kepada masyarakat sekitar atau daerah tertentu.

#### 4. Proses Rekrutmen Guru pada Lembaga Pendidikan

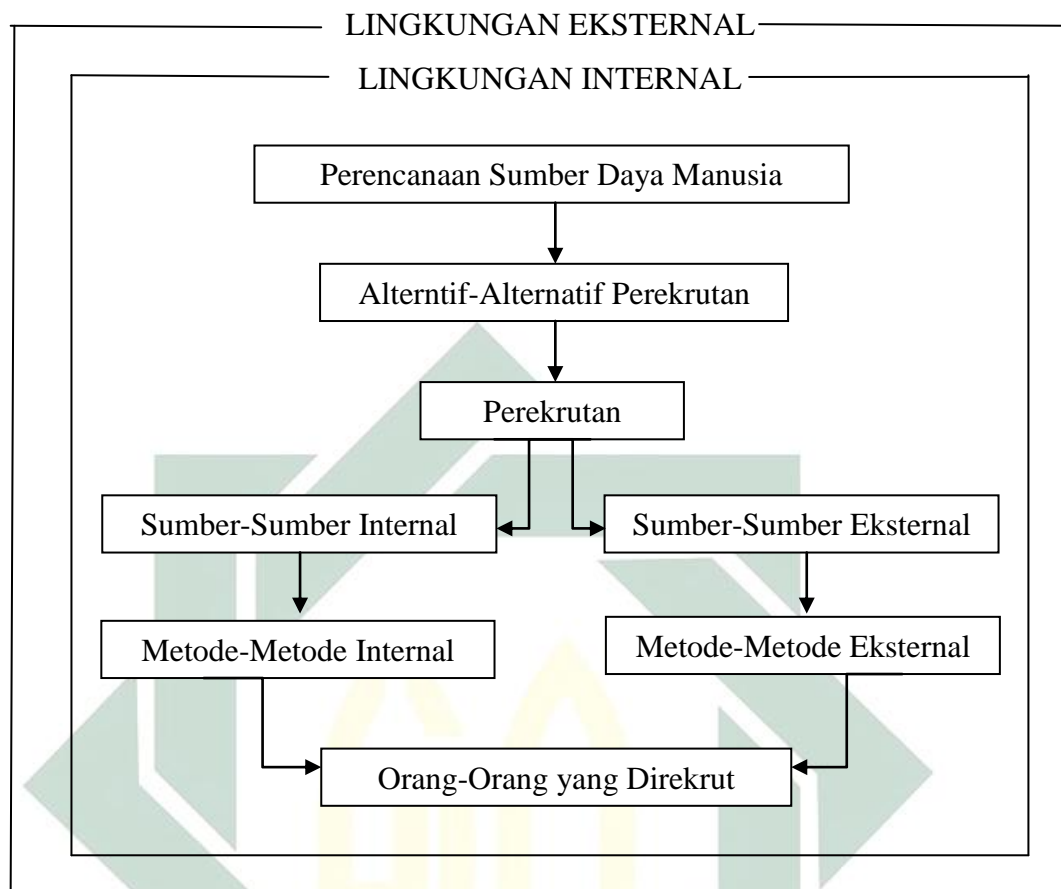
Proses rekrutmen dimulai saat lembaga merasakan kebutuhan tambahan pegawai baru, yang diperoleh dan disesuaikan dengan strategi perekrutan, sampai pada proses akhir menghasilkan kumpulan pelamar. Proses penempatan pegawai biasanya dianggap sebagai langkah pertama untuk menemukan pengganti bagi seorang pegawai keluar dari pekerjaan.<sup>40</sup> Proses rekrutmen dimulai pada waktu diambil langkah mencari pelamar. Proses rekrutmen mempunyai tujuan untuk menyaring atau menyisihkan orang-orang yang dianggap tidak berbobot untuk memenuhi persyaratan pekerjaan dan organisasi. Banyak tahapan dalam proses rekrutmen yang biasa digunakan diantaranya adalah:

<sup>40</sup> Jac Fitz-enz; Barbara Davison, *How To Measure Human Resources Management. Edisi Ketiga*, (Jakarta: Kencana, 2011), hal 55.





bahwa hanya yang paling memenuhi semua persyaratan yang diterima sebagai pekerja dalam lembaga yang memerlukan tersebut.<sup>42</sup>



Gambar 2.1. Proses Perekrutan<sup>45</sup>

## 5. Kendala-Kendala Sistem Rekrutmen Guru pada Lembaga Pendidikan

Dalam menjalankan rekrutmen tidak semuanya berjalan dengan lancar, terdapat berbagai kendala yang terjadi dalam proses rekrutmen tersebut. Berbagai kendala-kendala yang biasa dihadapi ada tiga bentuk yakni kendala yang bersumber dari lembaga yang bersangkutan sendiri, kebiasaan para pencari tenaga kerja sendiri dan faktor-faktor eksternal yang bersumber dari lingkungan dimana lembaga itu bergerak.<sup>46</sup>

<sup>45</sup> R. Wayne Mondy, *Human Resource Management*, (Erlangga, 2008), hal 136.

<sup>46</sup> Meldona; Siswanto, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*, (UIN Maliki Press: Anggota IKAPI, 2012), hal 104.



Untuk dapat berhasil menciptakan mutu pendidikan dan tenaga pendidikan yang profesional dan berkualitas secara umum dapat memperhatikan beberapa langkah strategi yang dapat diimplementasikan dalam lingkungan pendidikan seperti:

Sekolah bersama kepala sekolah serta jajaran dilingkungannya dapat merumuskan akan dibawa kemana arah sekolah ke masa depan dengan memperhatikan perundang-undangan yang telah ditetapkan. Visi sekolah harus dirumuskan secara singkat untuk jangka panjangnya. Misi merupakan komponen-komponen pokok yang harus dapat direalisasikan untuk mencapai visi tersebut. Sedangkan tujuan dapat dijabarkan dalam tujuan jangka pendek ataupun menengah.











Pola yang dapat dilihat dari hasil-hasil penilaian kinerja memberikan umpan balik tentang keberhasilan sistem rekrutmen guru. Melihat peran

Salah satu faktor utama yang menentukan dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan adalah keefektifan kerja guru. Keefektifan kerja guru dapat dicapai jika para guru memiliki semangat kerja yang tinggi. Guru yang profesional dapat menunjukkan kinerja yang produktif. Kinerja yang produktif sangat dibutuhkan dalam penyelenggaraan pendidikan Islam karena produktivitas merupakan salah satu indikator yang harus dipenuhi dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan. Hasil kinerja guru tercermin pada

Upaya mutu pendidikan tidak dapat memenuhi sasaran yang diharapkan tanpa dimulai dengan peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikannya. Upaya peningkatan tersebut tidak terlepas dari aspek-aspek penting seperti gaji

[illegible]







Lokasi penelitian yang digunakan sebagai obyek penelitian ini adalah di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo yang beralamatkan di Jl. Kihajar Dewantara No. 1 Krian Sidoarjo. Adapun alasan memilih lokasi penelitian karena di sekolah tersebut mempunyai sistem rekrutmen yang dimana sistem rekrutmen itu digunakan untuk merekrut atau menarik guru atau karyawan ketika sekolah sedang membutuhkan tenaga pendidik. Sekolah tersebut banyak peminatnya karena sekolahnya yang berprestasi dan menghasilkan tenaga pendidik dan peserta didik yang berprestasi dan berkualitas. Alasan lain memilih lokasi ini, sekolah yang memiliki tujuan untuk meningkatkan mutu lembaga pendidikannya. Dengan merekrut guru yang ahli dibidangnya dan memiliki kualitas yang baik untuk mendidik peserta didiknya dan dapat membangun sebuah lembaga yang bermutu pula.

Sumber data merupakan suatu subjek atau informan dimana peneliti memperoleh data-data yang tepat dan jelas, maka diperlukan informan yang tepat dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dan memenuhi kebutuhan data yang ada. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian tersebut untuk teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut:



## 1. Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan pengamatan dan pencatatan secara sistematis, logis, objektif, dan rasional mengenai beberapa fenomena, baik dalam situasi yang sebenarnya maupun situasi buatan untuk mencapai tujuan tertentu. Dilihat dari kerangka kerjanya, observasi dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:<sup>60</sup>

Observasi terstruktur ialah observasi yang telah dipersiapkan secara sistematis, tentang apa yang akan diamati, kapan dan di mana tempatnya. Semua kegiatan observer telah ditetapkan terlebih dahulu berdasarkan kerangka kerja yang berisi faktor-faktor yang telah diatur kategorisasinya.

Observasi tidak terstruktur ialah observasi yang tidak dirancang secara sistematis mengenai apa yang akan diobservasi. Observasi ini dilakukan karena peneliti tidak mengetahui tentang apa yang akan diamati. Dalam melakukan pengamatan peneliti tidak menggunakan instrumen yang telah baku, tetapi hanya berupa rambu-rambu

[illegible]

a. Observasi langsung

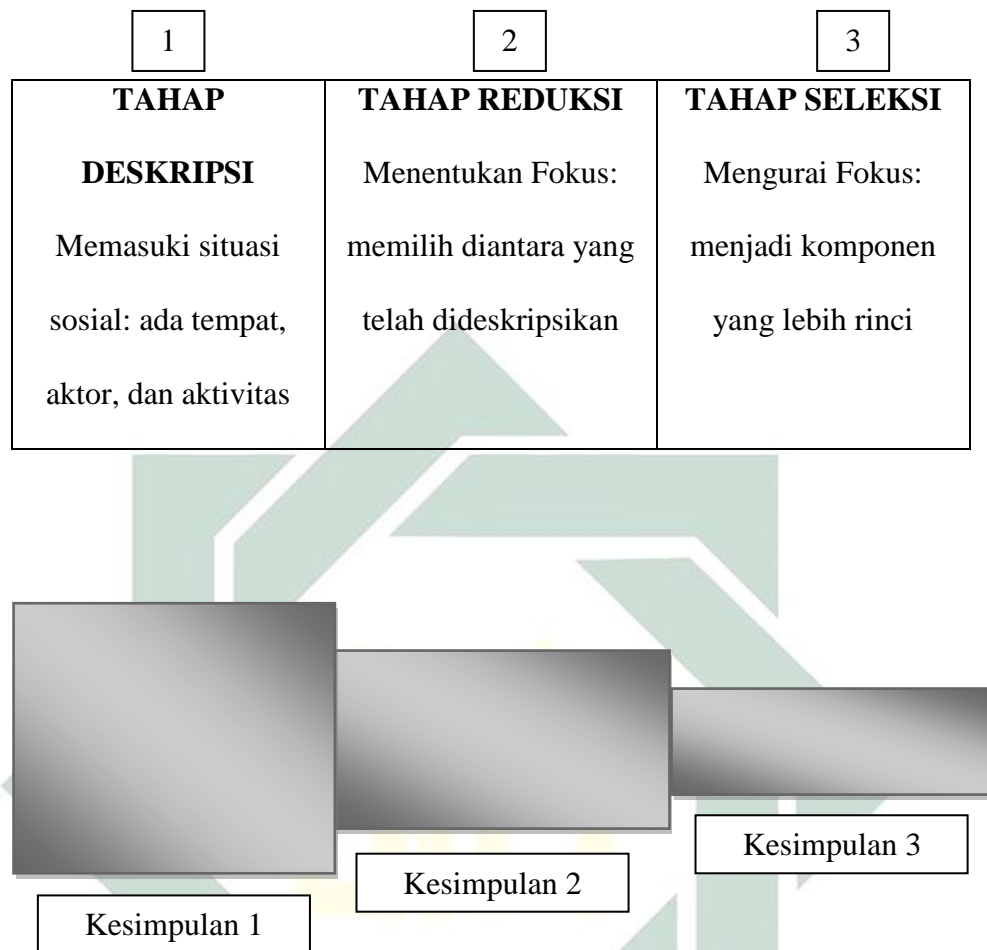
b. Observasi tidak langsung

c. Observasi partisipasi

Observasi yang dilakukan dengan cara ikut ambil bagian atau melibatkan diri dalam situasi objek yang diteliti. Peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau digunakan sebagai sumber data penelitian.

<sup>61</sup> Zainal Arifin, *Penelitian Pendidikan (Metode dan Paradigma Baru)*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), hal 231.

[illegible]



### Gambar 3.1 Tahapan Observasi

### 1) Tahap Observasi Deskriptif

Tahap ini dilakukan oleh peneliti pada saat memasuki situasi sosial sebagai obyek penelitian. Pada tahap deskripif ini peneliti belum membawa fokus masalah yang akan diteliti, maka peneliti melakukan deskriptif terhadap semua yang dirasakan, didengar, dilihat dan semua data direkam.







Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditunjukkan pada subjek penelitian, tetapi melalui dokumen. Dokumentasi ini ditunjukkan untuk memperoleh data tentang sejarah sekolah, profil sekolah, visi, misi, struktur organisasi, data guru dan lain sebagainya yang terkait dengan sistem rekrutmen guru dan tentang peningkatan mutu lembaga pendidikan tersebut. Dokumentasi bisa juga berbentuk teks tulis, *artefacts*, gambar, atau foto.<sup>65</sup>

Analisis data dalam penelitian kualitatif merupakan analisis data yang lebih difokuskan selama proses dilapangan bersamaan dengan pengumpulan data. Analisis hasil penelitian dengan cara menganalisis metode dan analisis data pada setiap penelitian sehingga dapat diketahui keunggulan dan kelemahan penelitian yang dilakukan sebelumnya.<sup>66</sup> Data yang diperoleh dari

<sup>66</sup> Zainal Arifin, *Penelitian Pendidikan (Metode dan Paradigma Baru)*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), hal 23.









- ## F. Keabsahan Data

[illegible]

Triangulasi sumber yaitu membandingkan dan mengecek balik kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui alat dan waktu yang berbeda. Dengan cara menggali informasi kebenaran informan secara mendalam melalui berbagai metode dan sumber perolehan data.

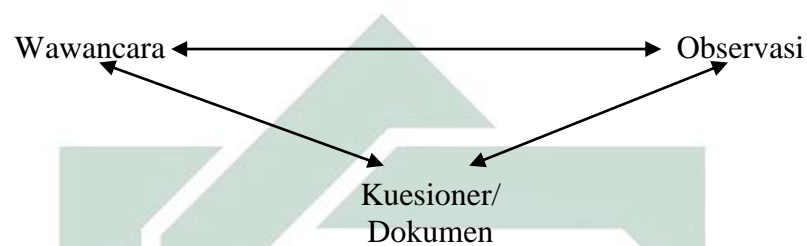
<sup>70</sup> Muri Yusuf, *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan)*, (Jakarta: Kencana, 2014), hal 395.



Gambar 3.2. Triangulasi sumber data

## 2. Triangulasi Teknik

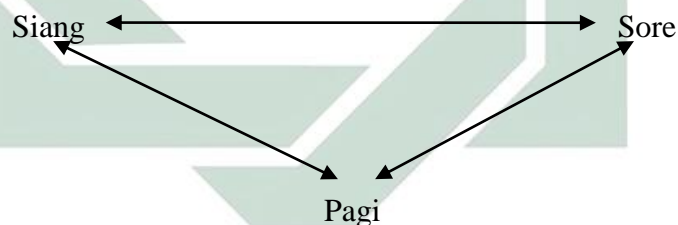
Triangulasi teknik yaitu digunakan untuk kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data pada sumber yang sama dengan tekniik yang berbeda.



Gambar 3.3. Triangulasi teknik pengumpulan data

### 3. Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu yaitu data yang dikumpulkan dengan cara teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber belum banyak masalah dan terlihat masih segar, sehingga akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel.<sup>72</sup>



Gambar 3.4. Triangulasi waktu pengumpulan data

<sup>72</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI), 2016), hal 274.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dimulai pada tanggal 19 bulan Maret tahun 2019, peneliti melakukan observasi awal dan meminta izin penelitian di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo. Peneliti pertama kali bertemu dengan Waka Kurikulum dan menjelaskan maksud kedatangan peneliti dan memberitahu tentang judul yang akan diteliti di sekolah tersebut. Peneliti memberikan surat izin penelitian yang sudah ada tanda tangan dan stempel Fakultas Trabiyah dan Keguruan kepada Waka Kurikulum. Waka Kurikulum mengizinkan peneliti melakukan penelitian di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo. Saat peneliti melakukan observasi, Kepala Sekolah tidak ada di sekolah tersebut. Kepala Sekolah menjalankan tugas ke luar Negeri yaitu China. Pada observasi pertama setelah memberikan surat izin penelitian, peneliti langsung melakukan wawancara dengan Waka Kurikulum saja mengenai judul yang akan diteliti.

62

## 1. Setting Penelitian

### a. Gambaran Umum Objek Penelitian

### 1) Cabang Muhammadiyah

Nama Lengkap Cabang : Pimpinan Cabang Muhammadiyah

Alamat Cabang : Jl. Raya Kemasan

Kecamatan : Krian

Kabupaten : Sidoarjo

No. Telepon/Fax : (031) 897 7656

## 2) Identitas Sekolah

Nama Sekolah : SD Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo

Tingkat/Status Sekolah : Swasta

Status Akreditasi : A

NSS : 104050209045

Alamat Sekolah : Jl. Ki Hajar Dewantara Krian Sidoarjo

Kecamatan : Krian

Kabupaten : Sidoarjo

No. Telepon/Fax : (031) 897 7007

### b. Profil Sekolah

Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo adalah sekolah dasar yang berbasis Islam. Sekolah ini merupakan sekolah yang paling diminati oleh masyarakat dengan keunggulan yang dimiliki, dengan lingkungan yang nyaman karena dihiasi berbagai tanaman yang sangat indah. Peserta didik Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo

Peserta didiknya bersemangat dalam mengikuti berbagai kegiatan ekstrakurikuler karena setiap mengikuti lomba kejuaraan siswa Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian ini sudah beberap kali meraih juara. Dengan peserta didiknya meraih juara ini dapat mendorong gurunya untuk semakin tekun membimbing dan mendampingi siswanya. Kejuaraan yang diraih oleh peserta didik Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo ini tidak hanya ditingkat sekolah melainkan sampai tingkat lokal, regional, nasional hingga internasional sekaligus.

Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo adalah salah satu jenis amal usaha di bidang pendidikan yang dinaungi oleh majelis Dikdasmen (Pendidikan Dasar dan Menengah) Pimpinan Cabang Muhammadiyah Krian Sidoarjo. Berawal dari salah satu agenda bapak-bapak Pimpinan Muhammadiyah Cabang Krian Sidoarjo yang memiliki hasrat tinggi mendirikan sekolah dasar di daerah Krian kabupaten Sidoarjo. Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjodidirikan oleh Pimpinan Cabang Muhammadiyah Krian Sidoarjo pada tahun 1999 tempatnya terletak diwilayah kelurahan atau desa Keterungan. Sejak awal berdiri, Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo sudah berkeinginan dan bercita-cita



sebagai salah satu sekolah unggulan yang diperhitungkan minimal di wilayah sekitarnya.

Pada awal berdiri sekitar awal tahun 1999, Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo dengan susah payah mencari siswa secara aktif dan akhirnya hanya mempunyai 4 (empat) siswa atau peserta didik, itupun putra atau putri dari saudara atau tetangga rumah. Tetapi dengan semangat perjuangan tanpa lelah dari Bapak/Ibu guru dari tahun ke tahun menunjukkan progresifitas secara signifikan.

Saat ini Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo dipimpin oleh Bapak Pristiandi Teguh Cahya, S.Pd. beliau adalah pendidik dan pelopor sejak awal berdirinya sekolah ini.

Sejak berdiri pada tahun 1999 Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo baru sekali mengikuti akreditasi, dan hasilnya cukup membanggakan walaupun masih banyaknya kekurangan-kekurangan tetapi dapat menunjukkan hasil positif dengan nilai terakreditasi “A”. Dan tahun ini Sekolah Dasar Muhammadiyah menjadi salah satu Sekolah Unggulan di tingkat provinsi. Hal ini tidak lepas dari do’a dan kerja keras yang dilakukan oleh para pendidik, wali murid, dan support dari bapak-bapak Pimpinan Cabang Muhammadiyah Krian Sidoarjo serta semua pihak yang ingin melihat Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo lebih maju. Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo mencoba untuk membuat inovasi-inovasi baru, seperti metode pembelajaran, pengembangan kurikulum, manajemen sekolah, keterlibatan wali siswa (paguyuban kelas)

serta kegiatan-kegiatan yang bersifat sosial ataupun lainnya dengan harapan dapat meningkatkan kualitas Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 KrianSidoarjo. Didorong rasa ingin menjadikan sekolah berstandar nasional bahkan internasional, Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo sudah mempunyai beberapa program-program seperti: *english and arabic day*, studi banding baik dalam maupun luar negeri, pelatihan guru, *outbound training*, dan lain-lain.

### 3. Visi dan Misi

Visi dari Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo ini yaitu “Islami, Berprestasi dan Humanis”. Sedangkan Misi dari Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo ini yaitu:

- a. Mempersiapkan anak agar dapat hidup dalam dunia realis dan membekalinya dengan aqidah dan istiqomah. Akhlak mulia dan tanggung jawab beribadah serta memiliki semangat beramar ma'ruf nahi munkar.
- b. Menumbuhkan kompetensi anak untuk berfikir inovatif, kreatif, tekun, trampil serta semangat untuk berkompetisi yang sehat dan positif.
- c. Meningkatkan kepedulian dan empati terhadap diri, masyarakat sosial dan lingkungan serta selalu berjiwa sehat, tanggung dan penuh semangat.

## 4. Tujuan

Ada beberapa tujuan dari Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian  
Sidoarjo, yaitu:

- Terwujudnya generasi berakhlakul karima, sesuai ajaran Islam
- Meningkatkan prestasi akademik dan non akademik

- c. Mengembangkan kemampuan berfikir logis, kritis dan kreatif
- d. Mengembangkan mutu lembaga pendidikan sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK)
- e. Terwujudnya kepedulian antar sesama
- f. Peserta didik di harapkan merasa merdeka dalam pembelajaran.

## 5. Struktur Organisasi



**Gambar 4.5 : Struktur Organisasi Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo**

## 6. Profil Informan

- a. Informan I (Pimpinan Cabang Muhammadiyah)

Informan ke 1 disebut PCM, H. Fauza Asngadi. Beliau adalah ketua atau pimpinan cabang Muhammadiyah di cabang Krian. Beliau yang



yang ada di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo.

Wawancara dilakukan di ruang tunggu kepala sekolah.

**Tabel 4.4 Identitas Informan**

No.	Nama	Jenis Kelamin	Pekerjaan
1.	H. Fauza Asngadi	Laki-laki	Pimpinan Cabang Muhammadiyah
2.	Pristiandi Teguh Cahya, S.Pd.	Laki-laki	Kepala Sekolah
3.	Arum Ndal, S.Pd.	Perempuan	Waka Kurikulum
4.	Retno Hardiana, S.Pd.	Perempuan	Waka Humas
5.	Akmal Hamdani S.	Laki-laki	Admin Web

## 7. Keadaan Tenaga Pendidikan/Guru, Pegawai dan Siswa

Tenaga pendidikan/guru merupakan komponen terpenting dalam proses pendidikan. Keberadaan guru sebagai pendidik merupakan salah satu syarat utama dalam pembelajaran. Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo ini telah merekrut tenaga pendidik/guru dan pegawai sebagai sumber daya manusia (SDM) yang melaksanakan proses pembelajaran kepada siswa.

Jumlah tenaga pendidik/guru dan pegawai di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo:

**Tabel 4.5 Jumlah Tenaga Pendidik/Guru dan Pegawai**

No.	Keterangan	Jumlah
1.	Tenaga Pendidik/Guru	54
2.	Pegawai	17

Adapun keadaan tenaga pendidik atau guru dan karyawan, dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.6 Data Tenaga Pendidik dan Kependidikan**

<b>No.</b>	<b>NAMA</b>	<b>JABATAN</b>
1	Pristiandi Teguh Cahya, S.Pd, M.PSDM	Kepala Sekolah
2	Lala Intan Gemala, S.Pd	Guru Mapel B. Inggris / Kaur Kesiswaan
3	Arum Ndalun, S.Pd	Guru Tematik Kelas 4 / Kaur Kurikulum
4	Yanuarti Pangestuningtyas, S.Psi	Guru Kelas 1 Abu Bakar
5	Pondan Nurindah Sari, S.Pd	Guru Kelas 1 Umar
6	Denny Ismawati, S.Pd	Guru Kelas 1 Utsman
7	Siska Agustin, S.Pd	Guru Kelas 1 Ali
8	Awanda Silvia, S.Pd.I	Guru Kelas 2 Abu Bakar
9	Fitri Ayuningtyas, S.Pd	Guru Kelas 2 Umar
10	Indah Rahmawati, S.E	Guru Kelas 2 Utsman
11	Elli Nurlindasari, S.Pd	Guru Kelas 2 Ali
12	Desy Fitriyana Nufiz, S.Hum	Guru Kelas 2 Khalid
13	Abdillah Faizun, S.Pd.I	Guru Kelas 3 Abu Bakar / Kaur Al-Islam
14	Abdul Wakhid, S.Pd	Guru Kelas 3 Umar
15	Aryani, S.T	Guru Kelas 3 Utsman
16	Endang Ngapiyani, S.Pd	Guru Kelas 3 Ali
17	Niaryanti Sari, S.Pd	Guru Kelas 3 Khalid
18	Nur Cholistyani, S.Si	Guru Kelas 4 Abu Bakar
19	Eva Rusdiana Safitri, S.Pd	Guru Kelas 4 Umar
20	Ali Marzuki, S.Sos.I	Guru Kelas 4 Utsman
21	Erna Nur Rohmatin, S.Pd	Guru Kelas 4 Ali











2 UTSMAN	10	13	23	
2 ALI	13	10	23	
2 KHALID	13	11	24	
3 ABU	16	11	27	131
3 UMAR	17	10	27	
3 UTSMAN	14	11	25	
3 ALI	17	9	26	
3 KHALID	17	9	26	
4 ABU	16	14	30	119
4 UMAR	14	16	30	
4 UTSMAN	15	14	29	
4 ALI	14	16	30	
5 ABU	12	14	26	99
5 UMAR	12	13	25	
5 UTSMAN	17	6	23	
5 ALI	11	14	25	
6 ABU	15	15	30	122
6 UMAR	20	11	31	
6 UTSMAN	17	14	31	
6 ALI	16	14	30	
<b>JUMLAH</b>	<b>383</b>	<b>322</b>	<b>705</b>	<b>705</b>





guru baru. Adapun persyaratan atau kriteria tenaga pendidik atau guru yang dibutuhkan yaitu diungkapkan oleh PCM:

“Kriteria tenaga pendidik atau guru yang dibutuhkan oleh sekolah yang terpenting dapat memahami sejarah tentang Muhammadiyah, bisa membaca Al-Qur’an, pendidikan minimal S1 dan mempunyai ijazah PGSD (Pendidikan Guru Sekolah Dasar).”(K.W.PCM.Sis/15-10-2019)<sup>76</sup>

Hal ini juga dikemukakan oleh KS:

“Kriteria tenaga pendidik atau guru yang dibutuhkan oleh Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo ini yaitu pendidikan minimal S1, berusia maksimal 28 tahun, mengerti sejarah Muhammadiyah karena dilingkup Muhammadiyah, bisa membaca Al-Qur'an, sesuai dengan bidangnya, berakhlak mulia, dan yang paling penting yaitu *freshgraduate*.”(S.W.KS.Sis/02-09-2019)<sup>77</sup>

Peneliti juga memberikan pertanyaan yang sama mengenai kriteria yang dibutuhkan oleh sekolah, dan WK juga mengungkapkan hal yang sama dengan apa yang diungkapkan oleh PCM dan KS:

“Kriteria tenaga pendidik atau guru yang dibutuhkan yaitu pendidikan minimal S1 serta lancar membaca Al-Qur'an, menguasai *Ms.Office* (*word, excel, power point, dll*), sehat jasmani dan rohani, loyalitas tinggi dan kreatif, bisa dan mampu bekerja dengan tim, beriman, tidak boleh banyak mengeluh, siap menjalankan aturan sekolah, terlebih harus bisa berbahasa Inggris, mempunyai motivasi tinggi, sesuai dengan aturan Muhammadiyah, dan *freshgraduate*.”(S.W.WK.Sis/31-08-2019)<sup>78</sup>

Kriteria guru juga pernah diungkapkan oleh AW, yaitu:

“Kriteria guru sama seperti apa yang telah disebutkan oleh Bapak KS yaitu, diutamakan yang beragama islam dan mengetahui latar belakang Muhammaddiyah.”(S.W.AW.Sis/03-08-2019)<sup>79</sup>

<sup>76</sup>Hasil wawancara dengan Bapak H. Fauza Asngadi sebagai Pimpinan Cabang Muhammadiyah Krian di kantor Pimpinan Cabang Muhammadiyah Krian Sidoarjo, Hari Selasa, 15 Oktober 2019 pukul 11.17

<sup>77</sup>Hasil wawancara dengan Bapak Pristiandi Teguh Cahya, S.Pd sebagai Kepala Sekolah di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo, Hari Senin, 02 September 2019 pukul 09.44

<sup>78</sup>Hasil wawancara dengan Ibu Arum Ndalu, S.Pd sebagai Waka Kurikulum di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo, Hari Sabtu, 31 Agustus 2019 pukul 11.23

<sup>79</sup>Hasil wawancara dengan Bapak Akmal Hamdani S. sebagai Admin Web di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo, Hari Selasa, 03 September 2019 pukul 11.40









“Mulai diumumkan sampai diterimanya itu tidaklah lama. Di sekolah ini tidak ada kata penuh, misalkan kita membutuhkan satu tapi kita menerima dua.” (S.W.AW.Sis/03-08-2019)<sup>86</sup>

Tahap-tahap yang ditentukan oleh Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo adalah tes tertulis, tes baca tulis Al-Qur'an, dan tes wawancara. Tahap-tahap perekrutan ini termasuk proses rekrutmen guru. Jadi guru harus mengikuti proses rekrutmen guru ini sampai pelamar diterima sebagai guru Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo. Peneliti bertanya kepada narasumber tentang “Bagaimana proses rekrutmen guru yang ada di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo?”

“Proses rekrutmen guru lamarannya bisa ditaruh ke cabangnya atau bisa sesuai dengan kebutuhan sekolah. Misalnya sekolah membutuhkan guru bahasa inggris, maka yang mempunyai kompetensi kebutuhan itu dipanggil dan diadakan tes, dan yang menjadi penguji adalah dari PCM terutama bidang Dikdasmen (Pendidikan Dasar dan Menengah). Rekrutmen guru yang sudah melamar dan sesuai dengan kebutuhan maka dipanggil dan akan dilaksanakan tes. Tes guru yang utama sejarah agama Islam (baca tulis Al-

[illegible]



Adapun proses rekrutmen guru setelah guru itu sudah melewati tahap-tahap tesnya, dan KS menyatakan lagi bahwa:

“Guru yang masuk ada masa training selama kurang lebih 3 bulan, jika hasilnya bagus maka lanjut training selama 6 bulan. Jadi guru yang direkrut itu tidak mengganggu pokok guru yang sudah lama, karena guru di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo sudah lengkap. Guru yang baru masuk itu belajar dan menyebar ke kelas-kelas. Jika guru baru ini mampu maka diangkat menjadi guru kelas, untuk guru misalnya karena di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo ini ada peraturan ketat jadi guru disini meskipun lama dan bekerja kurang bagus, maka guru itu kita turunkan dan guru-guru yang baru inilah nanti yang akan menjadi penggantinya. Kalau guru baru ini sudah lama maka kita jadwalkan, lama tetapi tidak berkualitas kita tarik mundur. Kalau baru tetapi tidak berkualitas maka kita keluarkan. Jadi guru dalam masa training ini menunjukkan tidak baik ya kita alfa dulu. Boleh izin tetapi ada aturannya.”(S.W.KS.Sis/02-09-2019)<sup>90</sup>

WK juga mengungkapkan bahwa:

“Untuk proses pelaksanaan rekrutmen guru biasanya awal ajaran baru, tetapi tidak langsung mengambil. Jadi Desember kita mengadakan tes rekrutmen guru dan awal Januari kita baru mengambil guru baru. Guru yang diterima bisa langsung magang di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo ini. Jadi melalui magang ini guru sudah menguasai kagiatan pembelajaran sampai tahun ajaran baru, yang dikhawatirkan ketika mengambil ditahun awal ajaran baru, guru baru tersebut belum penilaian seperti royalitasnya, sosialisasinya, dll. Guru baru (magang) setiap *event* juga tetap diikuti. Awal ajaran baru dilihat lagi dari bulan sebelumnya, semisal guru itu bagus maka tetap lanjut proses berikutnya sampai mulai ajaran baru. Dan misalkan tidak bagus dari beberapa yang dinilai maka cukup sampai disitu saja. Istilah magang beberapa bulan itu tugasnya membantu guru piket. Guru piket ada 4 (empat), guru piket itu tugasnya handle guru yang ijin tidak masuk. Ada yang antar lomba, ada yang ijin sakit, ada yang melahirkan dan yang guru magang ini membantu guru piket ini. Karena guru yang tidak masuk ini diawasi dikelas-kelas, tetapi ketika sema guru masuk ya yang magang ini ikut mendampingi guru tersebut. Ketika praktik mengajar itu didampingi dari Dikdasmen (Pendidikan Dasar dan Menengah), Kepala Sekolah, dan Waka Kurikulum. Misal praktiknya pagi ada siswa siswinya maka guru baru ini langsung masuk kelas. Misal tesnya sampai siang dan siswa siswinya sudah pulang jadi teman-teman yang mengikuti tes yang menjadi siswa siswinya. Sebenarnya tidak jauh beda,

<sup>90</sup>Hasil wawancara dengan Bapak Priandi Teguh Cahya, S.Pd sebagai Kepala Sekolah di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo, Hari Senin, 02 September 2019 pukul 09.44





Proses rekrutmen guru di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo tidak ada tim rekrutmen. Proses rekrutmen guru berjalan sesuai dengan prosedur yang ada dilembaga mulai dari menyerahkan berkas-berkas ke pihak kantor Pimpinan Cabang Muhammadiyah Krian. Setelah itu dipanggil dan dilakukan tes terlebih dahulu oleh pihak Pimpinan Cabang Muhammadiyah Krian. Setelah melaksanakan tes di kantor Pimpinan Cabang Muhammadiyah Krian, selanjutnya ada tes lagi di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo sendiri, yang menentukan bagaimana guru itu layak dan diterima adalah sekolah. Karena sekolah yang membutuhkan tenaga pendidik yang sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh sekolah. Untuk lokasi perekrutan guru dilaksanakan di aula Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo. Yang didampingi oleh Dikdasmen (Pendidikan Dasar dan Menengah) untuk menguji bagian *microteaching*, bagian tabligh untuk menguji keagamaan (baca tulis Al-Qur'an), dan Kepala Sekolah untuk wawancaranya. Sistem perekrutan guru tidak hanya cukup tes saja, jika diterima dan dalam penilaian magang yang pertama selama satu bulan. Setelah itu ada evaluasi, kalau guru baru tersebut bagus maka guru itu akan lanjut ke tahap berikutnya. Jika ada salah satu penilaian yang tidak bagus maka sudah cukup berhenti dan tidak bisa melanjutkan ke tahap berikutnya. Biasanya adanya sistem seperti ini maka guru atau pelamar bisa mengetahui dengan sistem ini. Rekrutmen guru sudah hampir kurang lebih 3 tahun diadakan.



Dapat disimpulkan bahwa sistem rekrutmen guru di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo dilakukan dengan cara menyebarkan pengumuman di sosial media dan *website* serta kalangan pengajian wali murid dan guru atau karyawan. Cara menjemput bola juga bisa dilakukan agar sekolah bisa mencari yang sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh sekolah, berkualitas dan mampu dibidang pendidikannya terutama jurusan PGSD (Pendidikan Guru Sekolah Dasar). Sistem rekrutmen guru tidak hanya berhenti pada menaruh berkas-berkas pada kantor Pimpinan Cabang Muhammadiyah Krian, melainkan sampai mengikuti tahap-tahap yang telah ditentukan sampai pelamar benar-benar diterima di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo.

Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo ini lebih banyak peminatnya karena sekolah yang strategis dan dapat menghasilkan guru dan murid yang bermutu. Tetapi dalam proses rekrutmen guru, sekolah hanya membutuhkan guru yang diperlukan saja. Jadi melalui sistem perekrutan guru ini maka sekolah harus memilih guru yang bermutu dan mumpuni dalam bidangnya. Tidak cukup hanya dibidangnya tetapi juga dalam sikapnya terhadap sesama teman, guru dan lingkungan sekitar lainnya. Guru baru yang sudah diterima dan lolos uji tahapan-tahapan tes maka akan mengajar mulai awal tahun ajaran baru.

“Hasil yang diharapkan dari peningkatan mutu yaitu dari yang belum bisa menjadi bisa, dari yang lemah menjadi kuat, menguasai kompetensinya, dan orang tua juga harus menguasai anaknya bagaimana untuk mendidik anaknya.”(S.W.KS.Pen/02-09-2019)<sup>93</sup>

<sup>93</sup>Hasil wawancara dengan Bapak Priandi Teguh Cahya, S.Pd sebagai Kepala Sekolah di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo, Hari Senin, 02 September 2019 pukul 10.05







“Peningkatan mutu linier dan peningkatan jumlah peminat dari pelamar atau peserta didik, jika mutu Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo tinggi. Maka peserta didik yang ingin bekerjasama dengan kita juga banyak. Tidak hanya peserta didiknya saja tetapi juga guru, karyawan dan wali muridnya.”(S.W.WH.Pen/03-09-2019)<sup>102</sup>

<sup>102</sup>Hasil wawancara dengan Ibu Retno Hardiana, S.Pd sebagai Waka Humas di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo, Hari Selasa, 03 September 2019 pukul 11.18







Dalam upaya peningkatan mutu lembaga pendidikan Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo dengan adanya sistem rekrutmen guru





## **1. Sistem Rekrutmen Guru di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo**

Proses rekrutmen yang dilaksanakan dalam merekrut tenaga pendidik baru di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo selalu berkembang menyesuaikan kebutuhan sekolah dan selalu belajar dari pengalaman rekrutmen guru sebelumnya. Tindak lanjut dari hasil rekrutmen guru akan diumumkan dan guru yang berhasil lolos dari tahap rekrutmen akan diuji oleh pihak yang dipilih untuk menguji. Penguji ditugaskan untuk menjadi penguji dalam sistem rekrutmen guru adalah guru yang dirasa paling mumpuni dalam bidangnya, penguji bisa juga dari anggota Dikdasmen (Pendidikan Dasar dan Menengah) dan bidang Tabligh sesuai dengan yang dibutuhkan oleh lembaga. Yang menerima berkas-berkas lamaran bukan lagi penguji, melainkan dari Tata Usaha (TU) atau bidang keadministrasian lembaga tersebut.

Pelaksanaan rekrutmen guru pelamar harus melewati tiga tahap, masing-masing dari tahap ini menggunakan sistem gugur. Misalkan, tahap pertama tidak lolos maka pelamar tidak berhak mengikuti tahap kedua. Tahap pertama adalah proses pendaftaran yaitu para pelamar datang ke kantor bertemu dengan tata usaha dan memasukkan berkas-berkas lamaran sesuai dengan formasi, setelah berkas masuk dan diterima oleh tata usaha kemudian akan diseleksi oleh penguji, bagi yang lolos administrasi maka akan dihubungi melalui telepon serta dapat dilihat pengumuman di sekolah atau *website*. Setelah dinyatakan lolos tahap pertama, pelamar mengikuti

tahap kedua yaitu tes tulis. Tes tulis ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengetahuan dasar pelamar, jika dalam tes ini lolos maka pelamar berhak mengikuti tes-tes selanjutnya. Dan yang dinyatakan tidak lolos maka harus berhenti, dinyatakan gugur dan tidak bisa mengikuti tes selanjutnya. Tahap ketiga adalah tes wawancara, wawancara dilakukan dengan pihak-pihak yang dipilih untuk melakukan wawancara dengan pelamar. Dan pelamar dinyatakan lolos apabila sesuai dengan kriteria dan syarat yang ditentukan, selanjutnya sebagai bagian dari ujian, pelamar yang telah selesai melakukan tes tulis dan wawancara diwajibkan untuk tidak membocorkan atau memberitahu soal-soal atau pertanyaan-pertanyaan yang telah diujikan kepada siapapun dan ini dianggap sebagai salah satu bagian dari ujian dalam menerima amanah. Setelah ketiga tahap sudah dilalui yaitu tes administrasi, tes tulis, dan tes wawancara maka tes selanjutnya akan dikembalikan ke lembaga yaitu sekolah, tes sekolah ini sifatnya tidak menggugurkan tetapi bersifat *scoring* (penilaian secara akumulatif), di dalamnya terdapat tiga hal yang diujikan, yaitu *micro teaching*, tes baca tulis Al-Qur'an dan wawancara. Jika dalam tahapan-tahapan tersebut lolos semuanya, maka pelamar sudah diterima menjadi guru di lembaga tersebut. Diterima sebagai guru piket atau guru magang yang dimaksud sementara masih tahap penyeleksian atau penilaian, bisa juga disebut seperti magang. Setelah pelamar terpilih untuk menjadi calon tenaga pendidik dalam pemilihan, langkah selanjutnya calon tenaga pendidik harus menjadi guru piket atau guru magang terlebih dahulu selama kurang lebih 4 (empat) atau

5 (lima) bulan sampai penerimaan peserta didik baru atau tahun ajaran baru sebelum terjun sebagai tenaga pendidik baru. Sondang Siagian mengatakan, bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang berkualitas untuk diperkerjakan dalam dan oleh suatu lembaga.<sup>110</sup> Berdasarkan keterangan dari PCM selaku Pimpinan Cabang Muhammadiyah Krian bahwa yang ditugaskan untuk menguji atau mengawasi dalam proses rekrutmen adalah dari beberapa guru atau pihak cabang yang ditunjuk yang dirasa mumpuni untuk menguji yang sesuai dengan bidangnya. Kalau dari pendidikannya bisa dari Dikdasmen (Pendidikan Dasar dan Menengah), kalau dari segi keagamaannya dari bidang tabligh. Setelah ditunjuk untuk menjadi penguji, administrasi dan lain sebagainya untuk membantu proses rekrutmen guru, kemudian pihak Pimpinan Cabang Muhammadiyah Krian Sidoarjo bertanggungjawab untuk mengawal dan menggerakkan mereka semua.

Proses rekrutmen yang telah dilaksanakan di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo dalam merekrut tenaga pendidik atau guru baru selalu berkembang menyesuaikan kebutuhan dan selalu belajar dari pengalaman rekrutmen sebelumnya. Ini semua merupakan bentuk dari peningkatan sebuah lembaga pendidikan. Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo ini lebih mengutamakan analisis sesuai kebutuhan. Hal ini dikemukakan oleh WK selaku waka Kurikulum dan guru kelas 4, bahwa Proses awal dalam perekrutan dilakukan dengan cara menganalisis segala

<sup>110</sup>Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hal 102.





- b. Mengikuti tes tertulis, untuk melanjutkan ujian tahap selanjutnya yaitu tes tertulis sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, para pelamar harus mempersiapkan diri dengan sebaik-baiknya, karena tes tertulis yang disiapkan bersifat seleksi menggunakan sistem gugur. Tes tertulis yang dilakukan adalah sebagai salah satu syarat penting karena sebagai syarat untuk melakukan tes berikutnya, yaitu melanjutkan tes ke-3 yaitu tes wawancara dari pihak Pimpinan Cabang Muhammadiyah Krian Sidoarjo dan Dikdasmen (Pendidikan Dasar dan Menengah).
- c. Tes wawancara yang dilakukan oleh pihak Pimpinan Cabang Muhammadiyah Krian dan Dikdasmen (Pendidikan Dasar dan Menengah), wawancara dari pusat yang juga bersifat menggugurkan. Pelamar dinyatakan lolos apabila sesuai dengan syarat dan kriteria yang diinginkan dari lembaga.

Selanjutnya sebagai bagian dari ujian, pelamar yang telah selesai melakukan tes tulis dan wawancara diwajibkan untuk tidak membocorkan atau memberitahukan soal-soal ataupun pertanyaan-pertanyaan yang telah diujikan kepada siapapun dan ini dianggap sebagai salah satu bagian ujian dalam menerima amanah. Setelah ketiga tahap sudah dilalui yaitu administrasi, tes tertulis dan wawancara maka selanjutnya akan dikembalikan ke sekolah, tes sekolah ini sifatnya tidak menggugurkan tetapi bersifat *scoring* (penilaian secara akumulatif), didalamnya terdapat tiga hal yang diujikan, yaitu *micro teaching*, tes baca tulis Al-Qur'an dan wawancara. Maka dari ketiga tes tersebut masing-masing nilai tes akan



evaluasi bagi sekolah. Dari keterangan tersebut dapat diamati bahwa sistem rekrutmen guru baru yang telah terlaksana tidak lepas dari prosedur yang sangat mengedepankan kompetensi secara kualitas tenaga pendidik baru, serta menggunakan manajemen tersruktur dengan baik sehingga diharapkan dapat menghasilkan tenaga pendidik yang memiliki kompetensi dan kualitas tenaga pendidik yang diharapkan sesuai kriteria Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo. Sistem rekrutmen guru yang terlaksana merupakan bagian dari proses rekrutmen guru yang telah dilaksanakan dan bukan semata-mata dari hasil evaluasi yang berisi kesimpulan yang dibutuhkan. Persiapan rekrutmen guru yang telah disiapkan kemudian dijalankan secara optimal artinya segala prosedur dilaksanakan dengan semestinya serta hal lain yang berhubungan dengan rekrutmen guru dijalankan sesuai dengan fungsinya. Jika hal tersebut dilaksanakan maka akan menghasilkan kualitas tenaga pendidik atau guru yang profesional dan berkompeten.

Dampak positif yang dirasakan setelah proses rekrutmen ini berakhir meningkatkan mutu tenaga pendidik atau guru sampai mutu lembaga pendidikan, karena segala potensi dan bakat tersalurkan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Kriteria peserta yang lolos bukan hanya ditentukan nilai dari serangkaian tes melainkan juga mempertimbangkan prestasi, pengalaman kerja dan dokumen lain yang mendukung kompetensi pelamar yang diserahkan di surat lamaran. Lembaga bingung dengan pelamar yang tepat sesuai dengan kebutuhan sekolah, sisa dari yang tidak lolos

Kegiatan rekrutmen guru di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo, pihak Pimpinan Cabang Muhammadiyah melakukan perekrutan tidak mempunyai jadwal rutin rekrutmen. Sistem rekrutmen guru dilakukan hanya jika Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo kekurangan tenaga pendidik, maka tidak ada jadwal rutin setiap tahunnya. Perekrutan tenaga pendidik baru dilakukan dengan berbagi pertimbangan misalnya ada tenaga pendidik yang nonaktif (pensiun ataupun pindah dari sekolah), atau karena kebutuhan pengajar yang belum dipunyai di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo untuk mengajar mata pelajaran tertentu.

[illegible]

strategi dalam penyebaran pengumuman penerimaan guru baru yang dilakukan diharapkan mampu menarik minat masyarakat luas, khususnya daerah Krian Sidoarjo dan sekitarnya untuk mendaftarkan diri sebagai tenaga pendidik baru di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo. Harapannya semakin banyak masyarakat yang melamar sebagai calon pendidik, maka lembaga mempunyai banyak pilihan untuk mendapatkan pendidik yang bermutu dan berkualitas. Sebaliknya apabila sedikit masyarakat yang melamar maka lembaga hanya mempunyai sedikit pilihan dalam rekrutmen calon pendidik baru.

Pada tahun 2018 ada 50 orang pelamar, yang dibutuhkan sekolah 6 orang, dan yang diterima 6 orang. Dalam proses perekrutan guru baru di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo melibatkan Kepala Sekolah dan para guru yang ada di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo. Karena yang mengetahui dengan persis kebutuhan lapangan wilayah kerja adalah Kepala Sekolah dan guru, maka yang dapat menentukan standar dan siapa saja yang layak sebenarnya adalah Kepala Sekolah dan para guru. Hasil nilai bukanlah semata-mata untuk menjadi bahan pertimbangan namun juga mempertimbangkan dari prestasi yang dimiliki pelamar, pengalaman kerja dan dokumen lain yang mendukung kompetensi bagi calon pendidik yang disertakan diberkas lamaran. rekrutmen ialah proses menarik calon pelamar pada waktu yang tepat, dalam



Mutu lulusan (*output*) adalah kualitas peserta didik dilihat dari perolehan nilai akhir yang sangat ditentukan dari proses belajar mengajar, jika proses belajar mengajar baik dan efektif maka mutu lulusan (*output*) akan baik dan sebaliknya jika proses belajar mengajar tidak efektif maka akan berpengaruh terhadap mutu lulusan (*output*).

[illegible]



[illegible]

metode mengajar, pengetahuan bahan belajar, membuat bahan belajar dan membuat perangkat pembelajaran. Semua guru kelas dikumpulkan sesuai kelasnya kemudian salah satu diantaranya yang lebih unggul dan mampu dalam materi tahfid dan tahsin tertentu memberikan pengetahuan tersebut sehingga semua guru kelas mempunyai kompetensi yang sama dalam mengajar. Jika semua guru kelas tidak dapat menjelaskan pengetahuan dalam pelajaran tertentu maka Kepala Sekolah akan mendatangkan pembicara dari luar Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo. Tujuan dari kegiatan ini agar semua guru kelas mempunyai kemampuan yang sama dalam mengajar dan dalam setiap hari materi yang diajarkan pun sama dari tiap kelas dalam tingkatan kelas yang sama. Jadi tidak akan ada siswa yang membedakan antara guru kelas A dan kelas B. Semua tersistem, terstandar dan terstruktur. Semua yang dilakukan adalah sebagai upaya dari Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo dalam meningkatkan mutu para tenaga pendidik. Semua tenaga pendidik akan mempunyai kualitas yang sama, diharapkan tidak ada kesenjangan diantara guru. Tenaga pendidik dengan latar belakang ilmu non pendidikan akan setara dengan tenaga pendidik yang berlatar belakang ilmu pendidikan, dikarenakan tidak semua tenaga pendidik mempunyai latar belakang ilmu pendidikan.

Dan kepribadian seorang guru harus mempunyai kepribadian yang baik agar menjadi contoh bagi anak didiknya. Dalam hal ini adanya interaksi sosial antara guru dan peserta didik baik dalam kegiatan proses belajar

Dalam rekrutmen kepala sekolah dan pihak pimpinan cabang Muhammadiyah atau dikdasmen berperan penting dalam pengawasan untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. Dengan adanya pengawasan ini diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pengawas, akan tetapi berperan aktif dalam peningkatan mutu lembaga, rekrutmen tenaga pendidik atau guru baru di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo tidak hanya berhenti ketika mendapatkan pendidik atau guru baru sesuai kriteria saja, namun masih ada kelanjutannya yaitu selalu meningkatkan mutu lembaga pendidikan melalui guru-guru, baik pendidik guru baru atau guru lama, pegawai, melalui pembinaan-pembinaan

yang dilakukan oleh pihak sekolah dengan harapan dapat menjaga mutu lembaga, meningkatkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki setiap para pendidik atau guru di lembaga tersebut.

Peningkatan mutu lembaga pendidikan di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo salah satunya dengan cara saat perekrutan tenaga pendidik atau guru baru. Perekrutan akan diadakan jika sekolah mengalami kekurangan tenaga pendidik atau guru dikarenakan berbagai hal, misalnya ada guru yang pensiun atau ada guru yang pindah sekolah dengan alasan tertentu. Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo beranggapan bahwa rekrutmen tenaga pendidik atau guru sebagai salah satu faktor penting untuk peningkatan mutu lembaga pendidikan. Karena tenaga pendidik atau guru menjadi ujung tombak dalam mewujudkan tujuan pendidikan dalam proses pembelajaran. Untuk mewujudkan siswa yang berkualitas maka sekolah harus mempunyai tenaga pendidik atau guru yang berkualitas pula, karena kecerdasan, kemampuan, serta keterampilan baik yang dimiliki siswa pasti ada pendampingan atau arahan dari tenaga pendidik atau guru yang baik pula.

Dasar dari tujuan sistem rekrutmen guru ini adalah untuk mendapatkan tenaga pendidik sesuai dengan apa yang dibutuhkan sekolah serta memiliki kompetensi yang cakap dalam bidangnya. Tanpa tenaga pendidik yang cakap dan efektif, program pendidikan yang dibangun diatas konsep-konsep yang cerdas serta dirancang dengan teliti pun tidak berhasil, didalamnya termasuk kesanggupan untuk selalu belajar untuk meningkatkan

<sup>114</sup>Dedi Mulyasana, *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), hal 122.

kepada sekolah, agar secara aktif dan dinamis dapat mengupayakan peningkatan mutu lembaga pendidikan melalui sumber daya yang dimiliki sekolah.

Berkaitan dengan orientasi pekerjaan, maka Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo berpegang teguh untuk selalu meningkatkan mutu lembaga pendidikan. Semua proses rekrutmen adalah bertujuan untuk peningkatan mutu lembaga pendidikan Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo. Jadi proses rekrutmen guru adalah mencari orang-orang yang tepat dan profesional dalam bidangnya untuk meningkatkan mutu lembaga pendidikan di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo.

Upaya mutu pendidikan tidak dapat memenuhi sasaran yang diharapkan tanpa dimulai dengan peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikannya. Upaya peningkatan tersebut tidak terlepas dari aspek-aspek penting seperti gaji dan standar kesejahteraan yang layak, standar kualifikasi, standar kompetensi, sistem serifikasi dan rekrutmen guru dan lain sebagainya. Upaya perbaikan dibidang pendidikan merupakan suatu keharusan untuk selalu dilaksanakan agar suatu bangsa dapat maju dan berkembang seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Beberapa upaya telah dilaksanakan demi meningkatkan mutu pendidikan seperti melalui kompetensi guru, penyempurnaan kurikulum sertamemberikan sarana pendidikan yang lebih baik dan lain sebagainya.

## PENUTUP

Setelah melakukan pengumpulan data, pengelolaan data dan menganalisis data sebagai temuan penelitian dari pembahasan mengenai sistem rekrutmen guru dalam peningkatan mutu lembaga pendidikan Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 113



[illegible]

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, maka penulis akan memberikan beberapa saran berkenaan dengan hasil penelitian ini:

- [illegible]



## DAFTAR PUSTAKA

Aedi, Nur. 2016. *Manajemen Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan*. Yogyakarta: Gossyen Publishing

*Al-Qur'an Tajwid dan Terjemah*

Arbangi dan Dakir dan Umiarso. 2016. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Malang: Kencana

Arifin, Zainal. 2012. *Penelitian Pendidikan (Metode dan Paradigma Baru)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Asrohah, Hanun. 2014. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Surabaya: UIN SA Press

Bafadal, Ibrahim. 2003. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara

Bawani, Imam. 2016. *Metodologi Penelitian Pendidikan Islam*. Sidoarjo: Khazanah Ilmu Sidoarjo

Buhler,S Patricia. 2007. *Alpha Teach Yourself: Management Skills Dalam 24 Jam*. Jakarta: Prenada

Danim, Sudarman. 2007. *Visi Baru Manajemen Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara

Fitz-enz, Jac dan Barbara Davison. 2011. *How To Measure Human Resources Management. Edisi Ketiga*. Jakarta: Kencana

Handoko, Hani. 1998. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.  
Yogyakarta: Anggota IKAPI

J. Moleong, Lexy. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)

Maisah. 2013. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Gaung Persada Press Group

Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. UIN Malang Press: Anggota IKAPI

Mulyasana, Dedi. 2011. *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Rochaety, Eti dan Pontjorini Rahayuningsih dan Prima Gusti Yanti. 2005. *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara

Siagian, Sondang P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sukardi. 2003. *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kompetensi dan Praktiknya)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ulfatin, Nurul dan Teguh Triwiyanto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 Ayat 5
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 Ayat 1
- Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 Ayat 1 Tentang Guru Dan Dosen
- Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003 No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 Ayat 4 Tentang Guru Dan Dosen
- Wahab, Abd dan Umiarso. 2017. *Kepemimpinan Pendidikan Dan Kecerdasan Spiritual*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Yakub dan Vico Hisbanarto. 2014. *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Yusuf, Muri. 2014. *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan)*. Jakarta: Kencana